



## Motifs de décision

Société Radio-Canada,

*requérante,*

*et*

Syndicat des communications de Radio-Canada  
(FNC-CSN),

*intimée.*

Dossier du Conseil : 30356-C

Référence neutre : 2014 CCRI 726

Le 5 mai 2014

---

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M<sup>e</sup> Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le *Code*). Une audience dans cette affaire a eu lieu le 16 avril 2014 à Montréal, au cours de laquelle le Conseil a entendu les arguments respectifs des parties. Aucun témoin n'a été entendu.

### **Ont comparu**

M<sup>e</sup> Alexandre W. Buswell, pour la Société Radio-Canada;

M<sup>es</sup> Benoît Laurin et Guy Martin, pour le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN).

## **I. Nature de la demande**

[1] La Société Radio-Canada (la Société) a demandé au Conseil de rendre une ordonnance provisoire afin de suspendre temporairement les négociations collectives avec le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) (le syndicat) jusqu'à ce que le Conseil ait rendu une décision relativement à la demande de révision présentée par l'employeur en vertu de l'article 18.1 du *Code* (dossier 29449-C). Le syndicat s'oppose à cette demande. La demande d'ordonnance provisoire recherchée par l'employeur est en lien avec la demande de révision de la structure des unités de négociation déposée le 31 mai 2012.

## **II. Contexte**

[2] Le 30 mai 2012, le syndicat a transmis un avis de négociation à la Société relativement au renouvellement de la convention collective qui était en vigueur du 30 mars 2009 au 30 septembre 2012. L'avis de négociation a été transmis en vertu de l'article 49 du *Code*. Depuis cette date, les parties se sont rencontrées à plus de 40 reprises pour la tenue de séances de négociation, que ce soit seules ou en présence de représentants du Service fédéral de médiation et de conciliation. À ce jour, aucune entente n'est intervenue entre les parties relativement au renouvellement de la convention collective.

[3] Le 31 mai 2012, la Société a déposé une demande de révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 18.1 du *Code* (dossier 29449-C). Cette demande de révision déposée par la Société auprès du Conseil vise notamment l'unité de négociation représentée par le Syndicat ainsi que trois unités de négociation du réseau français de Radio-Canada. Les audiences relatives à la demande de révision des unités de négociation ont pris fin le 30 janvier 2014 et les arguments écrits ont été transmis dans leur intégralité à ce jour. Toutefois, aucune décision n'a encore été rendue dans cette affaire.

[4] Un avis de différend a également été déposé par la Société le 12 septembre 2013 auprès de la ministre du Travail, en vertu de l'article 71 du *Code*. Le syndicat s'est opposé à cette demande. Le 1<sup>er</sup> octobre 2013, M. Guy Baron du Service fédéral de médiation et de conciliation informait les parties que la demande de conciliation de la Société était suspendue jusqu'à ce que le Conseil rende une décision à l'égard de la demande de révision déposée par la Société en vertu de

l'article 18.1 du *Code*. La ministre du Travail a par ailleurs procédé à la nomination de deux médiateurs en vertu de l'article 105 du *Code*. Des rencontres ont eu lieu avec les médiateurs jusqu'à la mi-février 2014 mais, à ce jour, aucune nouvelle convention collective n'a été conclue. Plusieurs plaintes de pratiques déloyales ont été déposées par les parties depuis le début de la phase de négociation. Toutes ces plaintes, au nombre de dix, sont en instance devant le Conseil.

### **III. Position des parties**

[5] La Société et le syndicat ont transmis des observations écrites très volumineuses. Aux seules fins de la demande d'ordonnance provisoire, et compte tenu du fait que le Conseil a également entendu les arguments des parties le 16 avril 2014, le Conseil ne résumera que les principales allégations des parties.

#### **A. La Société**

[6] La Société allègue que les discussions entre les parties sont devenues essentiellement stériles et inutiles dans le contexte actuel. La Société souligne qu'il est devenu évident, particulièrement au cours des dernières semaines, que la situation actuelle n'est pas propice à la conclusion d'une nouvelle convention collective, les parties ayant au contraire cristallisé des positions diamétralement opposées.

[7] La Société allègue que même si la ministre a nommé des médiateurs en vertu de l'article 105 du *Code*, aucun développement ni aucune discussion n'ont permis de régler le différend et il y a donc lieu de constater l'impasse entre les parties. La Société soutient que les négociations ont débuté il y a deux ans et que celles-ci sont suspendues depuis février 2014.

[8] La Société allègue également qu'il n'existe présentement aucun rapport de force qui pourrait avoir pour effet de forcer les parties à reconsidérer leur position respective à l'égard des différents enjeux identifiés dans le cadre de la négociation. La Société ajoute qu'aucun échéancier n'est fixé pour que les parties reprennent les négociations. À cet effet, la SRC renvoie le Conseil à un document communiqué par le syndicat à ses membres en date du 29 novembre 2013, dans lequel il est mentionné ceci : « le rejet de l'offre dite globale et finale ne comporte donc aucun risque réel. Nous le réitérons, l'employeur n'a pas le droit de lock-out et nous n'avons pas le droit de grève ... ». La Société souligne que les relations entre les parties sont

devenues acrimonieuses, sans compter qu'elle se trouve dans une situation financière délicate, tel qu'il a été annoncé ces derniers jours.

[9] La Société ajoute qu'à la lumière de la demande de révision déposée par elle en vertu de l'article 18.1 du *Code*, laquelle est présentement en instance devant le Conseil, et du cadre financier extrêmement difficile dans lequel elle doit présentement évoluer, force est de constater que la Société et le syndicat ne peuvent s'entendre quant à ce que sont et devraient être les véritables enjeux de la négociation.

[10] La Société souligne également que la poursuite des négociations entre les parties, alors qu'il est devenu relativement clair que celles-ci n'ont aucune réelle chance de succès, entraînera une multiplication de plaintes et de procédures devant le Conseil, lesquelles s'ajouteront à toutes celles déjà entreprises de part et d'autre. Elle soutient également que la poursuite des négociations entre les parties ne fera que détériorer davantage les relations entre les parties.

[11] La Société estime que la poursuite des négociations entre les parties dans le contexte actuel serait contraire aux objectifs du *Code*, notamment dans la mesure où aucune avancée ou aucun dénouement positif entre les parties ne peut logiquement et rationnellement être envisagé à ce stade-ci. La Société estime donc que la suspension temporaire des négociations collectives entre les parties est de nature à permettre le règlement d'une difficulté importante qui existe présentement entre elles, le tout dans la poursuite des objectifs du *Code*.

[12] La Société allègue donc qu'il est dans l'intérêt de la Société, du syndicat et des salariés représentés par celui-ci que les négociations collectives entre elle et le syndicat soient temporairement suspendues, principalement dans le but d'éviter une détérioration encore plus grande des relations entre les parties. Elle estime que les objectifs du *Code* militent clairement en faveur de la suspension temporaire des négociations pour le maintien de la paix industrielle.

[13] La Société rappelle que même si le préambule du *Code* prône la libre négociation collective, cela ne change en rien la situation des parties, car les négociations collectives sont rompues depuis le 17 février 2014 et aucune négociation n'est par ailleurs annoncée. Il soutient également que la décision de la ministre du Travail – laquelle a suspendu la demande d'avis de différend de l'employeur jusqu'à ce que le Conseil rende sa décision relative à la structure des unités de

négociation – signifie qu'elle a voulu soustraire les parties au régime de négociations prévu par le *Code*, puisqu'elle a pour effet de soustraire les parties au droit de lock-out ou de grève, donc à tout rapport de force.

[14] La Société soutient que le Conseil dispose de la compétence nécessaire pour rendre l'ordonnance recherchée. Bien qu'elle reconnaisse que la demande ne se situe pas dans un contexte expressément prévu par le *Code*, la Société réaffirme qu'il est important de faire droit à sa demande d'ordonnance provisoire temporaire, et ce, aux fins de limiter le plus possible les dommages et la détérioration des relations du travail avec l'agent négociateur et les salariés.

#### **B. Le syndicat**

[15] Le syndicat demande le rejet de la demande de suspension des négociations collectives déposée par la Société. Le syndicat estime pour sa part que les critères de l'article 19.1 du *Code* doivent être évalués en gardant à l'esprit les principes ou fondements mêmes du *Code*, c'est-à-dire la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends. Il souligne que l'obligation de négocier collectivement est imposée à toutes les parties aux termes de l'article 50 du *Code* et qu'aucune disposition ne prévoit d'ailleurs la suspension de l'obligation de négocier, et ce, en quelque circonstance que ce soit. Il ajoute que les négociations collectives font partie de son obligation de représentation juste de ses membres. Le syndicat estime également que la Société n'a pas invoqué qu'un préjudice sérieux ou irréparable surviendrait si le Conseil refusait de rendre l'ordonnance provisoire de suspension des négociations collectives.

[16] Il allègue que la demande de révision déposée par la Société en vertu de l'article 18.1 du *Code* n'entraîne aucun effet juridique immédiat, de nature temporaire ou permanente, tant et aussi longtemps que le Conseil ne rendra pas une ordonnance qui modifierait la composition des unités de négociation à la Société. Le Syndicat souligne que pendant ce temps, il détient toujours le monopole de représentation quant à son accréditation et est tenu à ses droits et obligations en vertu du *Code*, dont celui de renouveler de bonne foi la convention collective et d'assumer ses responsabilités à l'égard de son devoir de représentation juste.



[17] Il ajoute que la demande de révision de la structure des unités de négociation ne saurait justifier l'émission d'une telle ordonnance, d'autant plus que cette demande est en instance devant le Conseil et que rien n'a été décidé à cet égard. Le syndicat soutient que rien n'empêche les parties de reprendre les négociations et de s'entendre pour convenir de nouvelles conditions de travail. Le syndicat estime que si le Conseil rendait une ordonnance provisoire suspendant les négociations collectives, cela causerait un grand préjudice tant à l'agent négociateur qu'aux salariés qu'il représente.

[18] Le syndicat souligne également que l'opportunité pour le Conseil de suspendre les négociations collectives n'est pas prévue par le *Code* et, s'il le faisait, il outrepasserait sa compétence.

[19] Relativement au fond de la demande d'ordonnance provisoire, le syndicat répond à toutes les allégations formulées par la Société dans sa demande et allègue que rien ne permet ni ne justifie de suspendre les négociations entre les parties. Le syndicat estime que la suspension des négociations est susceptible au contraire de le maintenir dans une position de désavantage par rapport aux autres agents négociateurs dont la convention collective était venue à échéance et qui se sont vu offrir une reconduction simple par la Société. Selon le syndicat, la suspension des négociations ne permettrait aucunement le règlement d'une difficulté, et aurait l'effet contraire, soit d'exacerber et de détériorer davantage les relations entre les parties.

[20] Le syndicat conclut que même si le Conseil disposait du pouvoir d'exempter une partie de son obligation de négocier, le Conseil ne devrait pas l'exercer dans le cadre du pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 19.1 en raison des objectifs du *Code*, dont ceux prévus dans le préambule de la partie I.

#### IV. Analyse et décision

[21] Pour les motifs exposés ci-après, le Conseil rejette la demande d'ordonnance provisoire de l'employeur visant à **suspendre temporairement** les négociations collectives entre l'employeur et le syndicat jusqu'à ce que le Conseil rende sa décision dans le dossier de la demande de révision de la structure des unités de négociation.

[22] L'article 19.1 du *Code* prévoit ce qui suit :

19.1 Dans le cadre de toute affaire dont il connaît, le Conseil peut, sur demande d'un syndicat, d'un employeur ou d'un employé concerné, rendre les ordonnances provisoires qu'il juge indiquées afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie.

[23] Le Conseil, dans la décision *Trentway-Wagar Inc.*, 2000 CCRI 57, s'est penché sur le critère applicable pour l'exercice des pouvoirs que lui confère l'article 19.1 du *Code*. Il a précisé que le critère de common law en trois étapes appliqué par les tribunaux dans le cadre de demandes d'injonctions interlocutoires pouvait constituer un guide d'analyse utile, mais que les pouvoirs conférés par l'article 19.1 du *Code* devaient être interprétés et appliqués d'une manière qui traduit l'esprit et les objectifs du *Code*. Le Conseil a expliqué les objectifs recherchés par l'émission d'une ordonnance provisoire dans un contexte de relations du travail. Il a dit, entre autres choses, ceci :

[32] À titre d'exemple, un des buts importants d'une ordonnance provisoire dans un contexte de relations du travail peut être de rétablir rapidement l'équilibre entre les parties comme le prévoit la loi afin de les encourager à négocier librement leurs conventions collectives et à régler leurs différends de façon plus positive. Il arrive fréquemment que des dispositions de la loi ne soient pas respectées dans le contexte des relations du travail en raison de différends plus profonds. Dans les circonstances, l'objectif d'encourager les parties à régler leurs différends de façon plus positive en ayant recours au processus plus général de la négociation collective peut, de l'avis du Conseil, nécessiter une ordonnance provisoire pour encourager les parties à régler ces différends plutôt qu'une décision immédiate sur la question en litige.

...

[38] Cela ne signifie pas que le Conseil rejette la grille d'analyse découlant des critères utilisés par les cours de justice qui constitueront souvent un guide et un cadre d'analyse utile. Il doit toutefois examiner attentivement ce qui est approprié pour assurer la réalisation des objectifs du *Code* parce que c'est ce que la loi exige. Cela oblige manifestement le Conseil à examiner les questions dont il est saisi dans le contexte des réalités des relations du travail en l'espèce et des buts de la Partie I du *Code*, notamment encourager la libre négociation collective et le règlement positif des différends.

[24] Dans cette affaire, le syndicat demandait une ordonnance provisoire aux termes de l'article 19.1. L'affaire à l'origine de la demande était une plainte déposée par le syndicat en vertu des paragraphes 94(1) et 94(3) du *Code* par suite du congédiement du président de la section locale et porte-parole en chef du comité de négociation, fait le jour même où il a été réélu, pendant que des négociations collectives étaient en cours. Après avoir analysé les objectifs généraux du *Code* et la prétendue violation du paragraphe 94(3), le Conseil a fait droit à la

demande d'ordonnance provisoire du syndicat et a ordonné la réintégration du président de la section locale du syndicat, car il était d'avis que le congédiement du président risquait de nuire grandement au processus de négociation collective et pouvait sérieusement empêcher le syndicat de continuer de négocier collectivement de façon efficace.

[25] Toujours dans *Trentway-Wagar Inc.*, précitée, le Conseil a également précisé ce qui suit :

[39] Il faut examiner attentivement non seulement les objectifs généraux du *Code*, mais également les dispositions législatives qui auraient été violées dans les circonstances particulières de l'affaire et les objectifs de ces dispositions. En l'espèce, les dispositions qui auraient été violées doivent être examinées une à une.

[26] Or, dans la présente affaire, l'employeur n'allègue aucune disposition du *Code* qui aurait pu être violée par le syndicat. La demande d'ordonnance provisoire a été présentée en prévision d'une décision rendue dans le contexte d'une demande de révision de la structure des unités de négociation déposée par l'employeur en vertu de l'article 18.1 du *Code*.

[27] Dans *Air Canada*, 2000 CCRI 96 (*Air Canada*), le Conseil avait été saisi d'une demande d'ordonnance provisoire découlant d'une révision de la structure des unités de négociation aux termes de l'article 18.1 par suite de la fusion de Lignes aériennes Canadien International et d'*Air Canada* (demande d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*). Le syndicat demandait une ordonnance provisoire enjoignant à *Air Canada* de cesser d'enfreindre un protocole d'entente qu'il avait conclu avec le syndicat. L'employeur, *Air Canada*, prétendait que le Conseil n'avait pas compétence pour rendre une ordonnance provisoire aux termes de l'article 19.1 et que l'affaire devait être renvoyée à l'arbitrage, puisque la question en litige découlait d'un prétendu non-respect d'une entente négociée de la nature d'une convention collective. Sur la question de compétence, le Conseil a déclaré ceci :

[22] Il convient, dans le contexte de l'examen des arguments des parties, de se pencher d'abord sur la question de la compétence. Le Conseil estime avoir compétence pour examiner les affaires dont il est saisi parce que, **quoiqu'il ne s'agisse pas d'une prétendue violation d'une disposition législative**, exercer sa compétence correspond à la responsabilité accordée au Conseil par l'article 18.1 du *Code*.

...

[24] L'article 18.1 prévoit que, par suite d'un regroupement d'employeurs pour former un employeur unique, il peut être nécessaire de regrouper parillement les unités de négociation pertinentes ou, du moins, de les modifier pour tenir compte de la nouvelle structure de l'employeur conformément aux procédures du Conseil. Dans les circonstances, même **s'il n'y a pas de prétendue violation du *Code***,



il est évident que les procédures envisagées à l'article 18.1 du *Code* sont en cours, que les parties à la présente procédure participent et qu'elles cherchent par ce moyen à obtenir le règlement de questions qui, de toute évidence, sont directement liées à l'objet de la demande d'ordonnance provisoire.

(c'est nous qui soulignons)

[28] Quant à la pertinence de faire droit à la demande d'ordonnance provisoire déposée par le syndicat, le Conseil dit ceci dans *Air Canada*, précitée :

[38] Étant donné que le pouvoir de rendre des ordonnances provisoires prévu à l'article 19.1 du *Code* est vaste, il va de soi que l'utilisation de ce pouvoir pour régler des problèmes qui surgissent dans le cadre d'une révision fondée sur l'article 18.1 du *Code* ne devrait pas être considéré par les parties comme quelque chose d'inhabituel ou d'inédit et que le Conseil, en décidant d'exercer son pouvoir, ne devrait pas renvoyer une affaire à l'arbitrage lorsqu'une ordonnance provisoire est nécessaire à l'appui de ses fonctions prévues à l'article 18.1.

[39] Dans les circonstances, il ne semble pas que le Conseil outrepasserait sa compétence en rendant l'ordonnance provisoire demandée ou qu'il devrait renvoyer l'affaire à l'arbitrage.

[29] Le Conseil est donc fondé à rendre toute ordonnance provisoire aux termes de l'article 19.1 du *Code*, qui lui permet d'exercer les fonctions prévues à l'article 18.1 du *Code*, par exemple, lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision de la structure des unités de négociation.

[30] L'affaire *Air Canada*, précitée, se situait dans un contexte où le Conseil avait déjà décidé de la nécessité de revoir les unités de négociation pertinentes, selon l'article 18.1 du *Code*, par suite de la fusion de Lignes aériennes Canadien International et d'Air Canada.

[31] Or, dans le cas qui nous occupe, le Conseil est saisi d'une demande de révision de la structure des unités de négociation présentée en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*, qui se lit comme suit :

18.1 (1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation **s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.**

(c'est nous qui soulignons)

[32] Avant de procéder à la révision de la structure des unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1), le Conseil doit, en premier lieu, être convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Si le Conseil est convaincu que les unités ne sont plus habiles

à négocier collectivement, il procèdera à la deuxième étape, soit de déterminer la structure des unités de négociation.

[33] Le paragraphe 18.1(4) du *Code* établit le contenu des ordonnances que le Conseil peut rendre dans le contexte d'une révision de la structure des unités de négociation. Toutefois, cette disposition ne fait pas expressément référence au pouvoir de suspendre les négociations collectives déjà en cours au moment de la révision des unités de négociation.

[34] Dans la présente affaire, le Conseil n'a pas encore statué sur la première question, laquelle est contestée par les quatre agents négociateurs, y compris le présent syndicat. De plus, le Conseil n'a pas déterminé la structure appropriée des unités de négociation, le cas échéant.

[35] Par conséquent, cette affaire ne se situe pas dans un contexte où le Conseil doit exercer les responsabilités qui lui incombent découlant d'une décision qu'il aurait déjà rendue en vertu de l'article 18.1 du *Code*.

[36] La Société estime par ailleurs que le Conseil est justifié d'utiliser une mesure d'exception, telle l'émission d'une ordonnance provisoire aux termes de l'article 19.1 du *Code*, étant donné que la ministre du Travail a choisi d'imposer aux parties une mesure qu'elle qualifie « d'exceptionnelle » en suspendant la demande de conciliation jusqu'à ce que le Conseil rende une décision sur la demande de révision de la structure des unités. Le Conseil rejette également cet argument. La procédure de conciliation prévue aux articles 71 et suivants du *Code* prévoit différentes options offertes au ministre aux termes du paragraphe 72(1), y compris le refus de procéder à la nomination d'un conciliateur. Dans le cas présent, la ministre a décidé de suspendre la demande de conciliation jusqu'à ce que le Conseil rende une décision à l'égard de la demande de révision déposée par la Société. À la demande du syndicat, qui s'était opposé à la nomination d'un conciliateur, la ministre a procédé à la nomination de deux médiateurs en vertu de l'article 105 du *Code*. Le Conseil est d'avis que la décision de la ministre ne peut avoir pour effet de relever les parties de leur obligation de négocier collectivement, lorsqu'un avis de négocier a été transmis conformément au *Code*.

[37] Dans la décision *Hélicoptères canadiens limitée*, 2010 CCRI 532, le Conseil a refusé de rendre une ordonnance provisoire visant à exempter l'employeur de l'obligation imposée par

l'article 50 du *Code*, de négocier collectivement au motif qu'aucune disposition du *Code* ne lui permettait de le faire. Il a dit ceci :

[14] Comme l'a souligné le syndicat, l'article 50 du *Code* impose une obligation rigoureuse d'entamer des négociations collectives dès la signification de l'avis de négocier. Le libellé de cette disposition est contraignant et il ne prévoit aucune exception. Le Conseil est d'avis qu'il n'a pas le pouvoir d'exempter une partie de l'obligation de négocier prévue à l'article 50 du *Code*.

[15] Sans qu'il se prononce sur l'existence d'un tel pouvoir, même s'il en disposait, le Conseil n'aurait pas tendance à l'exercer dans la présente affaire. Le Conseil doit exercer le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 19.1 du *Code* de façon à assurer la réalisation des objectifs du *Code*. Selon le préambule de la partie I, il s'agit notamment d'appuyer les efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends.

[38] Le Conseil reconnaît que la décision *Hélicoptères canadiens limitée*, précitée, a été rendue dans un contexte différent. Toutefois, elle souligne le caractère impératif de l'obligation de négocier prévue à l'article 50 du *Code*.

[39] Bien qu'il soit conscient des difficultés dans lesquelles se retrouvent les parties, le Conseil ne peut conclure qu'une ordonnance de suspension des négociations assurerait, à ce stade-ci, la réalisation des objectifs de la partie I du *Code*. Le Conseil a le mandat d'assurer l'application de la partie I du *Code*, à la lumière de ses objectifs fondamentaux. Il doit ainsi encourager la libre négociation collective et le règlement positif des différends.

[40] Les autres agents négociateurs visés par la demande de révision des unités ont déjà renouvelé leurs conventions collectives respectives avec l'employeur. Le syndicat dans cette affaire a transmis un avis de négocier le 30 mai 2012 en vertu de l'article 49 du *Code*. Le Conseil estime qu'exempter l'employeur de son obligation de négocier collectivement avec le syndicat dans cette affaire créera un déséquilibre indu dans les relations du travail au sein de la Société.

[41] Par conséquent, sans limiter son pouvoir discrétionnaire d'émettre des ordonnances provisoires en vertu de l'article 19.1 du *Code*, le Conseil estime que la liberté de négocier collectivement serait gravement compromise s'il rendait une ordonnance provisoire visant à suspendre les négociations collectives dans les circonstances particulières de cette affaire.

[42] Compte tenu de ce qui précède, la demande d'ordonnance provisoire est rejetée. Cette décision n'a pas pour effet d'empêcher les parties de suspendre d'un commun accord les négociations collectives. En l'absence d'une telle entente, le Conseil encourage les parties à concentrer leurs efforts sur le renouvellement de leur convention collective.

---

Louise Fecteau  
Vice-présidente